

Do końca września trzeba zasilić fundusz drugą wpłatą

Związek zawodowy może w dowolnym czasie domagać się wpłaty kwot nieprzekazanych w terminie przez pracodawcę na rachunek bankowy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. To żądanie się nie przedawnia.

Do 30 września pracodawcy muszą przekazać drugą część środków na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (zfśś). Pojawiają się w związku z tym pytania o skutki przekroczenia tego terminu przez firmę, możliwość jego zmiany czy wreszcie o to, kto może domagać się od pracodawcy dochowania obowiązków w tym zakresie.

Dwie transze

Zgodnie z ustawą z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jedn. DzU z 2016 r., poz. 800; dalej: ustawa) fundusz tworzy się z corocznego odpisu podstawowego, naliczanego procentowo w stosunku do przeciętnej liczby zatrudnionych. Zgodnie z art. 5 ustawy odpis ten może być odpowiednio zwiększony.

Równowartość dokonanych odpisów i zwiększeń naliczonych na rok kalendarzowy pracodawca przekazuje na rachunek bankowy funduszu do 30 września tego roku, z tym że do 31 maja tego roku przekazuje się kwotę stanowiącą co najmniej 75 proc. równowartości odpisów (art. 6 ust. 2 ustawy, który nie dotyczy zatrudniających mniej niż 20 osób).

Przy terminie przekazania środków na rachunek funduszu ustawodawca nie przewidział żadnych wyjątków. Jeśli więc pracodawca musi tworzyć zfśś, powinien respektować przewidziane w ustawie terminy, choćby zmieniła się jego sytuacja ekonomiczna.

Pilnują związkowcy

Kto wyegzekwuje od pracodawcy dochowanie wymogu przelania drugiej części pieniędzy na fundusz? W sprawach związanych z tworzeniem i wykorzystaniem zfśś ustawodawca przyznał wiele uprawnień związkom zawodowym, a w zakładach, w których nie działają takie związki – przedstawicielowi pracowników wybranemu przez załogę do reprezentowania jej interesów. Ustawa nie precyzuje przy tym, na jakich zasadach ma się odbyć wybór takiego przedstawiciela, pozostawiając to decyzji każdego zakładu.

Uprawnienia związków zawodowych polegają przede wszystkim na obowiązku uzgodnienia z nimi treści regulaminu zfśś. Ponadto ustalenia z zakładowymi organizacjami związkowymi są także konieczne do określenia zasad wykorzystania funduszu, w tym podziału środków na określone cele oraz przyznawania pracownikom świadczeń z tego funduszu.

Równie ważna jest rola związków w podejmowaniu decyzji o rezygnacji z tworzenia funduszu czy zmianie wysokości odpisu. U pracodawcy, u którego nie działa związek, w tych sprawach załogę reprezentuje jej przedstawiciel.

Konsekwencją tych przywilejów jest przyznanie prawa wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem o zwrot funduszowi środków wydatkowanych niezgodnie z ustawą lub o przekazanie należnych środków na fundusz (art. 8 ust. 3 ustawy). Żądanie przekazania pieniędzy na zfśś zaktualizuje się zarówno wtedy, kiedy pracodawca zaniży wysokość przelewanych pieniędzy, jak i wtedy, kiedy w ogóle ich nie przekaże.

Do wytoczenia powództwa przeciwko pracodawcy uprawniony jest jednak wyłącznie związek zawodowy. Ustawodawca nie upoważnił do tego przedstawiciela pracowników. Z kolei dochodzenie na drodze sądowej przekazania środków na konto funduszu przez całą załogę

jest niemożliwe, gdyż nie ma ona zdolności sądowej ani organów, które by ją reprezentowały w postępowaniu sądowym.

Bez odsetek

Za opóźnienie w przekazaniu równowartości odpisów i zwiększeń na rachunek bankowy zfsś nie przysługują odsetki. Tak wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 11 kwietnia 2012 r. (III PK 66/11). W uzasadnieniu tego orzeczenia SN argumentował, że – upraszczając – zobowiązanie pracodawcy do przekazania pieniędzy na rachunek funduszu nie jest stosunkiem zobowiązaniowym w rozumieniu prawa cywilnego. Nie można więc do niego stosować przepisów kodeksu cywilnego o zobowiązaniach. Skoro zaś sama ustawa o zfsś nie przewiduje w takiej sytuacji odsetek, to takiego obowiązku nie da się wywieść z kodeksu cywilnego.

SN wyprowadził z tego też drugi wniosek. Otóż żądanie przez związek zawodowy wpłaty wymagalnych kwot nieprzekazanych w terminie przez pracodawcę na rachunek bankowy funduszu nie przedawnia się. Oznacza to, że z powództwem przewidzianym w art. 8 ust. 3 ustawy związek może wystąpić nawet po wielu latach, a pracodawca nie będzie mógł się bronić przed tym zarzutem przedawnienia. Warto jednak pamiętać, że do tego wyroku SN pojawiły się także głosy krytyczne.

Kara za spóźnienie

Zgodnie z art. 12a ust. 1 ustawy ten, kto będąc pracodawcą lub będąc odpowiedzialnym (w imieniu pracodawcy) za wykonywanie jej przepisów, nie wykonuje ich albo podejmuje niezgodne z nimi działania, podlega karze grzywny. W sprawach tych orzeka się na podstawie wniosku pochodzącego od właściwego organu Państwowej Inspekcji Pracy w trybie określonym kodeksem postępowania w sprawach o wykroczenia (art. 12a ust. 2). Za wykroczenia wymierza się grzywnę od 20 do 5 tys. zł, chyba że ustawa stanowi inaczej (art. 24 § 1 kodeksu wykroczeń).

Zdaniem autorki

Za naruszenie przepisów ustawy o zfsś odpowiedzialny może być zarówno pracodawca, jak i osoba, którą upoważnił do wykonywania nałożonych przez ustawę obowiązków w jego imieniu. Grzywna może spotkać np. dyrektora personalnego, jeśli pracodawca go wyznaczył i zobowiązał do dokonania czynności związanych z tworzeniem funduszu.

W literaturze podnosi się ciekawą kwestię, że w znaczącej większości czyny naruszające przepisy ustawy nie będą stanowiły wykroczeń, bo mają znikomą społeczną szkodliwość czynu. Gdyby zaś sąd uznał taki czyn za społecznie niebezpieczny, to jego charakter mógłby uzasadniać nadzwyczajne złagodzenie kary lub odstąpienie od jej wymierzenia (por. J. Skoczyński, Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Komentarz, [w:] Prawo pracy; LexisNexis 2004).

Autor: Anna Kamińska, radca prawny, Kancelaria Piszcz i Wspólnicy